

TELETRABALHO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Pollyanna Vasconcelos Correia Lima de Andrade¹

RESUMO

O presente artigo tem por objetivo o estudo do teletrabalho como nova modalidade de emprego e sua análise dentro do ordenamento jurídico brasileiro. A idéia do presente estudo surgiu a partir do exame das características e peculiaridades do teletrabalho, que consiste em uma atividade prestada fora dos centros de trabalho tradicionais da empresa, utilizando-se de equipamentos telemáticos que permitam uma comunicação adequada entre empregado e empresa. Trata-se de uma inovação no Direito do Trabalho que, de forma positiva, proporciona às pessoas a possibilidade de executarem seus trabalhos a partir de qualquer ponto geográfico. Por outro lado, dada sua especificidade, o teletrabalho é uma atividade de natureza controvertida, tendo em vista a dificuldade de controle e fiscalização na execução das atividades, além da falta de normatização, pois apesar de ser um tema em ascensão, principalmente porque requer a flexibilização das normas trabalhistas, não há, ainda, regulamentação própria, o que provoca a total de carência de proteção jurídica do

¹ Advogada

email: pollyanna@lvbj.adv.br

Endereço: Rua José Augusto Trindade, n° 145, Tambaú, CEP 58039-020, João Pessoa/PB.

teletrabalhador, fazendo com que nossos julgadores utilizem a analogia para aplicar aos casos em que se verifique o teletrabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Teletrabalho. Regulamentação. Proteção jurídica.

1 INTRODUÇÃO

A partir do sistema de informação e de comunicação, ocupando a distância física entre funcionários, clientes e empresa, verifica-se que o lugar onde tradicionalmente se trabalhava não tem mais fronteiras bem definidas, baseadas em regras e controle visual dos processos gerenciais. As empresas baseiam-se no trabalho remoto, eletronicamente gerenciado, remodelando sua dinâmica na busca de melhores mercados.

Pode-se definir o teletrabalho como aquele exercido em lugar distinto do estabelecimento central de produção, no qual o trabalhador não mantém contato pessoal com seu empregador, mas dispõe de condições de se comunicar com ele por meio de tecnologias de informação e telecomunicação,

chegando a situações de ele ser executado sem que haja domicílio certo.

Portanto, o teletrabalho consiste no fato de que o trabalhador não presta sua atividade em um centro de trabalho convencional. Trata-se de exercer atividades que podem ser realizadas ou em domicílio ou em local intermediário, mas distante do seio da empresa, visando a competitividade e flexibilidade nos negócios.

Além dessa deslocalização do trabalhador, é necessário também que sejam utilizados meios de informática e telecomunicações que permitam o contato entre a empresa e o trabalhador, tornando possível o poder de direção do empresário. Assim, não é qualquer meio informático que caracteriza o teletrabalho, mas sim aquele que forma uma conexão entre empregado e empregador, permitindo o exercício das faculdades empresarias diretivas.

2 TIPOLOGIA

São várias as modalidades de teletrabalho, divididas

conforme o critério adotado.

Quanto ao critério locativo, as principais modalidades de teletrabalho são: teletrabalho em domicílio, teletrabalho em telecentros, teletrabalho nômade e teletrabalho transnacional.

No teletrabalho em domicílio, o trabalhador realiza sua atividade em seu próprio domicílio ou em ambiente familiar, com ajuda de mecanismos telemáticos². No campo normativo, o teletrabalhador em domicílio equipara-se ao trabalhador em domicílio normal, regulamentado pelo artigo 6º da nossa Consolidação das Leis Trabalhistas (VADE MECUM, 2006).

Por sua vez, o telecentro é uma forma de organização das atividades em um espaço devidamente preparado para o desempenho do teletrabalho. Pedreira (2000, p.584) assenta que “os telecentros são locais da empresa, porém situados fora da sua sede central”. Em verdade, os telecentros podem ser locais pertencentes à empresa ou não. Existem empresas que são apenas proprietárias de telecentros e que cobram daquelas para quem os trabalhadores exercem suas funções.

Os telecentros se dividem em Centro Satélite e Centro Local de Teleserviço. O Centro Satélite é um edifício,

² Telemática é a utilização da informação através do uso combinado de computador e meios de comunicação.

ou parte de um edifício, pertencente à própria empresa, separado da sede central, mas que com ela está em permanente comunicação eletrônica. Já o Centro Local de Teleserviço, também chamado de Telecentro Compartilhado ou Telecentro Comunitário, que é denominado pelos ingleses e americanos de “ABC” (*Advance Business Center*), é um local pertencente a um grupo que loca esse serviço para várias empresas onde coexistem trabalhadores vinculados a vários empregadores ou até a profissionais independentes. Ou, ainda, um local pertencente ao Estado, onde os funcionários de muitas empresas compartilham o mesmo edifício. Nesse caso, o Estado apenas estrutura os locais, sem estabelecer vínculo algum com os empregados ou com a empresa.

O teletrabalho nômade, também denominado móvel ou itinerante, caracteriza-se pelo fato de que o posto de trabalho não se situa em lugar determinado. O empregado realiza sua atividade em qualquer lugar, desde que disponha de equipamentos telemáticos que lhe permitam realizar o trabalho onde quer que esteja.

Há, ainda, o teletrabalho transnacional, quando o trabalho é desenvolvido em partes, por trabalhadores de outros países. Ocorre com maior incidência nos países em desenvolvimento, onde os trabalhadores prestam tarefas administrativas e de tratamento de textos aos empregadores

dos países desenvolvidos, servindo-se de ligações eletrônicas.

Importante ressaltar que, por ser o teletrabalho uma modalidade flexível, poderá haver a simultaneidade de espaços de trabalho, podendo o teletrabalhador intercalar suas atividades entre o seu domicílio e a empresa, entre o telecentro e a empresa ou, ainda, entre a empresa e qualquer lugar em que haja a possibilidade da execução do serviço utilizando-se dos meios telemáticos.

Portanto, poderá haver o teletrabalho permanente, que é aquele cujo tempo de trabalho no mesmo local excede 90% (noventa por cento) do total trabalhado na semana; o teletrabalho alternado, quando o teletrabalhador consome mais de um dia da semana, mas menos de 90% (noventa por cento) da carga horária no mesmo local; ou ainda, o teletrabalho suplementar, em que o teletrabalhador executa a atividade de forma ocasional no domicílio, telecentro ou local escolhido, por menos de um dia completo de trabalho durante a semana.

Quanto ao critério comunicativo, o teletrabalho pode ser dividido em trabalho *off line* ou desconectado e trabalho *on line* ou conectado.

Teletrabalho *off line* ou desconectado ocorre quando o trabalhador realiza sua atividade sem manter vinculação telemática direta alguma com o computador central da empresa, apenas envia ao empregador os dados através do

correio eletrônico ou correio convencional.

Para muitos doutrinadores, nesse caso não existe teletrabalho, pois o trabalhador não está submetido a uma comunicação telemática com a empresa, o que seria imprescindível para a configuração da subordinação na relação laboral.

De outra banda, o trabalho *on line* ou conectado se realiza quando o trabalhador se utiliza das tecnologias informáticas e de telecomunicações para receber ordens sobre a execução do trabalho, bem como o resultado da sua realização.

No teletrabalho conectado, essa comunicação entre a empresa e o trabalhador pode ser unidirecional – quando a conexão entre os computadores é rudimentar, não sendo possível a intervenção direta da empresa – ou bidirecional – quando a conexão permite interação entre o computador da empresa e o do trabalhador, fazendo com que aquela exerça seu poder de direção sobre este, determinado, inclusive, a jornada de trabalho e os tempos de descanso do trabalhador.

3 A AUSÊNCIA DE REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO E SUA COMPATIBILIDADE COM

AS NORMAS VIGENTES

No Brasil, ainda não há uma legislação específica para o teletrabalho. Nesse norte, utiliza-se a analogia ou ampliam-se os efeitos das leis vigentes para enquadrar essas novas formas de trabalho, crescentes na história do Direito do Trabalho moderno.

No caso do teletrabalhador autônomo, além do contrato de empreitada e do contrato de prestação de serviços, poderá ser enquadrado como trabalhador eventual ou trabalhador avulso, pois em todos os casos, não se configura relação de emprego.

Já para o teletrabalhador em domicílio, podem ser usadas as normas referentes ao trabalho em domicílio tradicional, tendo por base o artigo 6º da CLT (VADE MECUM, 2006, p.831), que diz *in verbis*: “Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego”. Desse modo, havendo subordinação e configurada a relação de emprego, a lei equipara os locais de trabalho. Nesse mesmo diapasão, o artigo 83 (VADE MECUM, 2006, p.838) também regulamenta essa modalidade de teletrabalho: “É devido o salário mínimo ao

trabalhador em domicílio, considerado este como o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere”.

No plano internacional, a Convenção nº 177 de 1996 da OIT deu cobertura ao teletrabalhador subordinado em domicílio, obtendo um relevante papel nos estudos sobre o tema.

Dúvidas podem surgir quanto aos teletrabalhadores em telecentros. Os telecentros de centro satélite são propriedades da própria empresa ou prolongamento desta, não existindo problema em defini-los como estabelecimentos do empregador. Já os telecentros compartilhados ou comunitários, por serem locais pertencentes a grupos que os locam para várias empresas, ou, ainda, locais pertencentes ao Estado, não são de propriedade da empresa. Nesse caso, a lei é omissa, não tratando como deveria essa forma de emprego.

De igual sorte, a lei também não se reporta ao teletrabalhador nômade, havendo total carência de proteção jurídica para essa forma de teletrabalho.

Há entendimentos no sentido de que, na omissão da lei, não há que se falar em equiparação do teletrabalho ao trabalho em domicílio. No entanto, é preciso levar em consideração que talvez a legislação pertinente ao trabalho em domicílio seja a única forma de proteger os teletrabalhadores,

não havendo dúvida de que deve haver a aplicação dos artigos 6º e 83 da CLT, ante a falta de legislação específica.

Veja-se que a Constituição Federal de 1988, no seu artigo 7º, inciso XXVII (VADE MECUM, 2006), assegura a proteção ao trabalhador em face da automação. Trata-se de uma norma de eficácia contida, havendo necessidade de regulamentação posterior para ter aplicabilidade. Até o presente momento, o referido dispositivo ainda não foi regulamentado.

É evidente que há uma série de questões ainda não respondidas de forma satisfatória, como a responsabilidade pelos custos dos equipamentos, o controle de jornada e o pagamento de horas extras, a possibilidade de inspeção do ambiente de trabalho, o monitoramento dos equipamentos de trabalho etc.

Uma das questões mais polêmicas diz respeito ao controle de jornada e o pagamento ou não de horas extras. Tratando-se do teletrabalho, essas horas são mais difíceis de serem reconhecidas pelo fato de o funcionário trabalhar fora do alcance do empregador. Deverá, pois, ser analisado o caso concreto, verificando se a empresa utiliza mecanismos de controle da jornada ou não.

Se, mesmo exercendo atividades externas, o empregado estiver subordinado a horário, fará jus ao

recebimento de horas extras. Estas também serão devidas caso a produção mínima exigida pelo empregador não possa ser satisfeita se não ultrapassada a jornada normal. Não havendo, por parte da empresa, controle real da jornada empreendida, não há que se falar em remuneração por horas extraordinária, aplicando-se, extensivamente, o artigo 62, inciso I da CLT (VADE MECUM, 2006, p.836):

Art. 62. Não são abrangidos pelo regime previsto neste Capítulo:

I – os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;(…)

O fato é que, mesmo não havendo o controle da jornada, os empregadores vêm se preocupando com possibilidade de os teletrabalhadores tentarem provar eventual sobrejornada utilizando-se da apresentação de *e-mails*, chamadas de celular, *pager* etc.

Uma outra questão importante diz respeito ao gozo de férias pelo teletrabalhador. Tendo por base a equiparação do teletrabalhador ao trabalhador em domicílio, e este, por sua vez, equiparado ao trabalhador normal, a solução encontrada pela doutrina foi a de considerar integral a frequência do empregado, concedendo 30 dias de férias, salvo prova de

períodos de inatividade, repudiados pela lei.

No entanto, os pontos mencionados ainda são controvertidos e precisam de um estudo mais aprofundado dos doutrinadores e, principalmente, do legislador.

No mais, em complementação a eventuais lacunas da legislação, dadas as especificidades do teletrabalho, o instrumento mais eficaz é, sem dúvida, a negociação coletiva, mediante intervenção sindical. À medida que forem se implementando as negociações, conforme as necessidades surgidas para essa nova categoria de trabalhadores, certamente surgirão novos mecanismos para solucionar ou minimizar as questões controvertidas.

Por fim, provada a relação de emprego, deve ser estendido ao teletrabalhador todos os direitos dos trabalhadores que laboram sob a égide do sistema clássico, sendo, inclusive, de responsabilidade do empregador o fornecimento de equipamentos, bem como a obrigação de proporcionar boas condições de trabalho, pois, quer esteja o teletrabalhador no estabelecimento da empresa, quer esteja fora dele, subsiste o dever de dotar o posto de trabalho de condições mínimas indispensáveis a um correto desempenho da função, prezando pela saúde e segurança do trabalho.

4 FORO COMPETENTE

No que concerne à determinação do foro competente para dirimir os conflitos trabalhistas, o teletrabalho pode suscitar alguns problemas.

O primeiro deles diz respeito à aplicação da lei quando se tratar de trabalho transnacional, quando uma empresa localizada em um determinado país contrata trabalhador de outro país para realizar as atividades laborais, por meio de recursos telemáticos.

Nesse caso, se o trabalhador contratado cumpre sua atividade laboral no Brasil, não há dúvida de que a legislação a ser aplicada para a resolução de conflitos é a brasileira, por expressa determinação do artigo 651 da CLT.

Problema maior ocorre na hipótese de uma empresa brasileira contratar trabalhador estrangeiro para realizar atividade laboral, por meios telemáticos, em seu país de origem, visto que ainda inexistente tratado internacional regulamentando o assunto.

Em princípio, e de acordo com o artigo 651 da CLT (VADE MECUM, 2006), não se aplicaria a legislação brasileira nessas hipóteses, sempre e quando o teletrabalhador cumprir atividade laboral em seu país de origem e este não

seja o Brasil. No entanto, resta detectar em que local o contrato laboral foi firmado, tendo em vista que, dependendo do caso concreto, essa aplicabilidade poderá sofrer mutação.

Nesse norte, tendo a empresa brasileira contratado o teletrabalhador em terra nacional para a prestação de serviços no estrangeiro, competente é a Justiça Brasileira para dirimir os conflitos trabalhistas. De outra banda, tendo a empresa brasileira contratado o teletrabalhador fora do território nacional para prestar serviços no estrangeiro, não há que se falar em aplicabilidade da lei brasileira ao caso.

No caso do teletrabalho nacional, a CLT deixa claro que a competência das varas trabalhistas é determinada de acordo com o local de prestação dos serviços.

Para o teletrabalho em domicílio, será competente para dirimir o litígio a Vara trabalhista do lugar onde o trabalhador se encontre domiciliado, pois é nessa localidade que o serviço é prestado. Tratando-se de teletrabalho realizado em telecentros, a competência será da Vara trabalhista do lugar onde estiver situado o telecentro, visto que, do mesmo modo, esse é o local onde o trabalho é realizado.

Na hipótese de teletrabalho nômade, deve-se aplicar a norma do parágrafo 1º do artigo 651 da CLT (VADE MECUM, 2006), a qual prescreve que quando o trabalhador é agente ou viajante comercial, será competente para solucionar

os dissídios entre empregado e empregador a Vara trabalhista do lugar onde a empresa tenha domicílio, ou, ainda, da localidade mais próxima. Veja-se que na redação do parágrafo, somente poderá o empregado reclamar seus direitos trabalhistas na Vara da localidade em que tenha domicílio se na localidade da agência ou filial a que está subordinado não houver vara trabalhista.

Importante observar que o parágrafo 3º do artigo 651 da CLT (VADE MECUM, 2006) traz uma faculdade em favor do empregado ao assegurar que este poderá eleger entre o foro da celebração do contrato e o da prestação dos serviços sempre que realize atividades fora do lugar em que o contrato de trabalho foi celebrado. Tal dispositivo aplica-se às hipóteses de teletrabalho, inclusive ao trabalho transnacional, sempre que o empregado desempenhe atividade em local distinto daquele em que o contrato foi celebrado, abrindo espaço para que o trabalhador eleja o foro em que o contrato foi firmado ou o foro em que houve a prestação de serviços.

De qualquer forma, a autonomia da vontade para determinação da jurisdição competente limita-se ao princípio da boa-fé, que deve reger as relações contratuais, e ao princípio da proteção ao trabalhador, parte hipossuficiente na relação de emprego.

É importante frisar que boa parte das normas laborais

que determinam os direitos do trabalhador têm caráter imperativo, não podendo ser afastadas ou suprimidas pela vontade das partes. Assim, em caso de dúvida quanto à lei que determinará os direitos laborais do trabalhador, deve-se levar em conta sempre o princípio protecionista.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A revolução dos meios de comunicação leva o trabalhador a prestar serviços em sua residência ou em outros locais que não a sede da empresa, como ocorria antigamente. É o fenômeno do teletrabalho, realidade laboral emergente no mundo moderno.

Ao lado do trabalho tradicional, em que o empregado fica diretamente subordinado ao empregador, surgiram outras prestações de serviço, alheios até mesmo ao ambiente da empresa, fazendo com que sejam desenvolvidos de forma mais livre, trazendo vantagens tanto para o prestador de serviços, que não precisa se deslocar até a empresa, quanto ao próprio empregador, que se desonera de várias despesas.

Sendo assim, consideramos que o teletrabalho pode configurar-se como um elemento de importante transformação

no mundo do trabalho, porém este tipo de trabalho tem de ser amparado pela legislação laboral com as peculiaridades que ele apresenta. Apenas com essa proteção, poderá ser o teletrabalhador resguardado de possíveis abusos a serem cometidos pelas empresas. Além disso, imprescindível se faz a criação de uma legislação específica a fim de evitar a carência do teletrabalhador, a mercê dos divergentes entendimentos dos nossos julgadores.

Espera-se que, com a implantação cada vez maior do teletrabalho se obtenha uma maior grau de segurança jurídica, pois a finalidade maior do Direito do Trabalho é a valorização do trabalhador.

REFERÊNCIAS

AGNOLETI, Michelle Barbosa. Teletrabalho em domicílio. **Revista do TRT 13ª Região**. João Pessoa, n. 13, p 384-95, 2005.

ALMEIDA, Lucilde D'Ajuda Lyra de. Trabalho em domicílio:

histórico e perspectivas. **O Teletrabalho. O Trabalho.** Curitiba, n. 91, p.2320-41, set. 2004.

CORDEIRO, Wolney de Macedo. A regulamentação das relações de trabalho individuais e coletivas no âmbito do Mercosul. São Paulo: LTR, 2000.

DUARTE, Juliana Bracks. O trabalho no domicílio do empregado: controle da jornada e responsabilidade pelo custeio dos equipamentos envolvidos. **O Trabalho.** Curitiba, n. 101, pp.2824-30, jul. 2005.

JARDIM, Carla Carrara da Silva. **O teletrabalho e suas atuais modalidades.** São Paulo: LTR, 2004.

LONGE DO ESCRITÓRIO. Disponível em http://www.vencer.com.br/materia_completa.asp?cadediton=20&pagenumber=21>. Acesso em 30 out. 2006.

MAÑAS, Christian Marcello. A externalização da atividade produtiva: o impacto do teletrabalho na nova ordem

socioeconômica. **Revista da Faculdade de Direito da UFPR.** [s/l], v. 39, 2003.

OLIVEIRA, Flávia de Paiva Medeiros de. Uma Nova Maneira de Trabalhar: Teletrabalho; conceito e lei aplicável. **Síntese Trabalhista.** [s/l], n. 171, set. 2003.

PEDREIRA, Pinho. O Teletrabalho. **Legislação do Trabalho.** [s/l], n. 05, v. 64, p.583-87, 2000.

SCHWEITZER, Orly Miguel. **Teletrabalho:** uma proposta para a legislação brasileira. Dissertação (Mestrado em engenharia de produção) – UFSC, Florianópolis, 2003.

SILVA, Frederico Silveira. **O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico.** Disponível em:

<<http://www.cjf.gov.br/revista/numero27/artigo13.pdf>>.

Acesso em: 01 ago. 2006.

VADE MECUM: Constituição Federal, Códigos, CLT, Estatutos, Legislação complementar, Súmulas, Índices. São

Paulo: Saraiva, 2006.

WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho**: uma forma alternativa de emprego. São Paulo: LTR, 2005.